

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины
Профессионально-психологический отбор

(наименование дисциплины)

Уровень высшего образования
специалитет

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность
37.05.02 Психология служебной деятельности

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы
Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения
очная

(очная / очно-заочная / заочная)

Год начала подготовки 2021
Арзамас
2023 год

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Профессионально-психологический отбор» к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности, и изучается в 10 семестре. По итогам изучения курса студенты сдают экзамен.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине (дескрипторы компетенции) **	
ПК-1 Способен применять психологические методы исследования, направленные на изучение, анализ и оценку психических состояний и индивидуально-психологических особенностей личности	ИПК-1.1. Знает основы применения методов психологического и психофизиологического исследования.	<i>Знать</i> основы применения методов психологического и психофизиологического исследования в контексте оценки эффективности служебной деятельности.	Вопросы устного опроса Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Тестирование
	ИПК-1.2. Умеет анализировать и оценивать психические состояния и индивидуально-психологические особенности личности.	<i>Уметь</i> анализировать и оценивать психические состояния и индивидуально-психологические особенности личности в контексте оценки эффективности служебной деятельности.	Учебно-исследовательские реферативные работы
	ИПК-1.3. Владеет навыками применения психологических и психофизиологических методов исследования, направленных на изучение, анализ и оценку психических состояний и индивидуально-психологических особенностей личности.	<i>Владеть</i> навыками применения психологических и психофизиологических методов исследования, направленных на изучение, анализ и оценку психических состояний и индивидуально-психологических особенностей личности.	Практические задания проблемного характера

ПК-2 Способен анализировать экспертные вопросы, разрабатывать и реализовывать план проведения психологического исследования в рамках экспертизы	ИПК-2.1. Знает научно-теоретические, правовые и организационные основы назначения и проведения различных видов экспертиз.	<i>Знать</i> научно-теоретические, правовые и организационные основы назначения и проведения различных видов экспертиз.	Вопросы устного опроса Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Тестирование
	ИПК-2.2. Умеет анализировать экспертные вопросы и разрабатывать план проведения психологического исследования с целью их разрешения.	<i>Уметь</i> анализировать экспертные вопросы и разрабатывать план проведения психологического исследования в контексте оценки эффективности служебной деятельности.	Учебно-исследовательские реферативные работы
	ИПК-2.3. Владеет опытом проведения психологической экспертизы.	<i>Владеть</i> опытом проведения психологической экспертизы в контексте оценки эффективности служебной деятельности.	Практические задания проблемного характера
ПК-7 Способен принимать управленческие решения для выполнения профессиональных задач, в том числе в нестандартных условиях	ИПК-7.1. Знает основы психологии риска и принятия управленческих решений, в том числе в нестандартных условиях.	<i>Знать</i> основы психологии риска и принятия управленческих решений, в том числе в нестандартных условиях.	Вопросы устного опроса Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Тестирование
	ИПК-7.2. Умеет анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения организационных задач.	<i>Уметь</i> анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения организационных задач.	Учебно-исследовательские реферативные работы
	ИПК-7.3. Владеет опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях.	<i>Владеть</i> опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях.	Практические задания проблемного характера

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения
Общая трудоемкость	4 з.е.
часов по учебному плану, из них	144

принимаемых на службу в различные органы и структуры													
Тема 6. Принципы подбора кадров.	12		2		4							6	
Тема 7. Психологические особенности профессиональной пригодности различных групп военных специалистов.	14		2		6							6	
Экзамен	38								2		36		
ИТОГО	144		20		60				2		36	46	

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

Практические занятия (семинарские занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает выполнение заданий по проектированию содержания обучения в проектных работах, создание технологических карт мероприятий по профилактике возникновения социальной дезадаптации, аддикций и девиаций поведения по курсу с применением педагогических технологий.

На проведение практических занятий (семинарских занятий) в форме практической подготовки отводится 28 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП:

- разрабатывать и реализовывать план проведения психологического исследования в контексте оценки эффективности служебной деятельности,
- проводить психологическую экспертизу в контексте оценки эффективности служебной деятельности,
- разрабатывать и применять методическое обеспечение психопрофилактической работы, психологических и психофизиологических методов исследования, направленных на изучение, анализ и оценку психических состояний и индивидуально- психологических особенностей личности.

- компетенций ПК-1, ПК-2, ПК-7.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Профессионально-психологический отбор» осуществляется в следующих видах: работа с дополнительной литературой; написание учебно-исследовательских рефератов; выполнение контрольных заданий.

Работа с дополнительной литературой

Изучение дополнительной литературы очень трудоемкая и ответственная часть в процессе обучения, в частности подготовки к занятию, написанию отчетности оценки текущей успеваемости.

Методические рекомендации

Работа с дополнительной литературой должна сопровождаться записями в той или иной форме (конспект, план, тезисы, аннотация). При этом важно не только привлечь более широкий круг литературы, но и суметь на ее основе разобраться в степени изученности темы. Стоит выявить дискуссионные вопросы, нерешенные проблемы, попытаться высказать свое отношение к ним. Привести и аргументировать свою точку зрения или отметить, какой из имеющихся в литературе точек зрения по данной проблематике придерживаетесь и почему.

По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки. Необходимо вести систематическую работу над литературными источниками. Необходимо изучать не только литературу, рекомендуемую в данных учебно-методических материалах, но и новые, существенно важные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации. При этом следует выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю.

Написание учебно-исследовательской реферативной работы

Учебно-исследовательская реферативная работа (реферат) - изложение в письменном виде или форме публичного доклада содержания научного труда (трудов), литературы по теме. При подготовке реферата студент самостоятельно изучает группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях. Цель написания реферата – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к таким работам. Это самостоятельная учебно-исследовательская работа студента, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логическим, изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Отличие доклада от реферата в том, что он отражает одну точку зрения на проблему, не предполагает ее исследования в сравнении и анализе.

Методические рекомендации

Сформулируйте тему работы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но оригинальной, интересной по содержанию. Тематика направлений обычно рекомендуется преподавателем, но в определении конкретной темы студенту следует проявить инициативу.

Основные этапы подготовки реферата:

- выбор темы;
- консультации у преподавателя;
- подготовка плана реферата;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста реферата;
- оформление рукописи и предоставление ее преподавателю;
- защита реферата.

Объем реферата должен составлять 15-30 страниц машинописного текста.

При написании реферата следует подбирать литературу, освещающую как теоретическую, так и практическую стороны проблемы. При обработке полученного материала студент должен: систематизировать его и выдвинуть свои гипотезы с их обоснованием, определить свою позицию по рассматриваемой проблеме, сформулировать

определения и основные выводы, характеризующие результаты исследования и оформить их в письменном виде.

В процессе выполнения реферата необходимо учитывать следующее:

- во введении на одной странице должна быть показана цель написания реферата, указаны задачи. Кратко следует коснуться содержания отдельных разделов работы, охарактеризовать в общих чертах основные источники, которые нашли свое отражение в работе.

- в текстовой части рассматриваются основные вопросы реферата.

Основная часть может состоять из двух или более параграфов; в конце каждого параграфа делаются краткие выводы. Изложение материала должно быть последовательным и логичным. Оно также должно быть конкретным и полностью оправданным. При этом важно не просто переписывать первоисточники, а излагать основные позиции по рассматриваемым вопросам.

В заключении следует сделать общие выводы и кратко изложить изученные положения (представить содержание реферата в тезисной форме). После заключения необходимо привести список литературы

Примерный алгоритм действий при написании учебно-исследовательской реферативной работы:

1. Подберите и изучите основные источники по теме (как правило, при разработке реферата или доклада используется не менее 8-15 различных источников).

2. Составьте библиографию.

3. Разработайте план реферата или доклада исходя из имеющейся информации.

4. Обработайте и систематизируйте подобранную информацию по теме.

5. Отредактируйте текст реферата или доклад с использованием компьютерных технологий.

6. Подготовьте публичное выступление по материалам реферата или доклада, желательно подготовить презентацию, иллюстрирующую основные положения работы.

Критерии результатов работы для самопроверки:

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата или доклада предъявляемым требованиям.

Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу

адреса доступа к документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ от 13.05.2021 №241-ОД);

Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);

Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 25.01.2018 №41-ОД);

Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);

Регламент проведения компьютерного тестирования студентов с использованием системы «Прометей» (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Регламент проведения межсессионной аттестации студентов (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Положение о курсовой работе (Приказ от 11.02.2019 №АФ-3)

Типовое положение о реферате (Приложение к приказу от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Типовое положение о контрольной работе студентов заочной формы обучения (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД).

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
Зачтено	Отлично	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Хорошо	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент готов самостоятельно решать только различные стандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Удовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует в целом требованиям компетентностной модели

		будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент способен решать лишь минимум стандартных профессиональных задач в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
Не зачтено	Неудовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций не соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент не готов решать профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы

Шкала оценивания сформированности компетенции

Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)				
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок.
<u>Умения</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными и недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<u>Навыки</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

	место грубые ошибки.	с некоторыми недочетами		
--	----------------------	-------------------------	--	--

5.2 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Критерии оценки тестирования

Оценка «отлично» 80 – 100 % правильных ответов;

Оценка «хорошо» 60 – 79 % правильных ответов;

Оценка «удовлетворительно» 40 – 59% правильных ответов

Оценка «неудовлетворительно» менее 40% правильных ответов.

Критерии оценки учебно-исследовательских реферативных работ

Оценка «отлично» – реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, в докладе отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов.

Оценка «хорошо» – реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

Оценка «удовлетворительно» – реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы в докладе путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Оценка «неудовлетворительно» – в работе отмечены нарушения общих требований написания реферата; есть погрешности в техническом оформлении и логические нарушения в представлении материала; некорректно оформлены или не в полном объеме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть частые орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; присутствуют случаи фактов плагиата. Студент не может дать пояснений относительно изложенных фактов, не отвечает на наводящие вопросы.

Критерии устного ответа студента при опросе на занятии

Оценка «отлично» выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при анализе информации.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении анализа информации.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, в ответе которого обнаружались существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и / или неумение использовать полученные знания.

Критерии оценки решения проблемных заданий

Отлично - работа выполнена полностью; в логических рассуждениях и обосновании решения нет пробелов и ошибок; в решении нет психологических и управленческих ошибок (возможен один недочет, который не является следствием незнания или непонимания учебного материала).

Хорошо - работа выполнена полностью, но обоснования шагов решения недостаточны (если умение обосновывать рассуждения не являлось специальным объектом проверки); допущены одна ошибка или есть два – три недочёта в принятом управленческом решении.

Удовлетворительно - допущено более одной ошибки или более двух – трех недочетов в принятом управленческом решении, но обучающийся обладает обязательными умениями по проверяемой теме.

Неудовлетворительно - допущены существенные ошибки, показавшие, что обучающийся не обладает обязательными умениями по данной теме в полной мере.

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения и для контроля формирования компетенции

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины в форме устного опроса

Задания для оценки сформированности компетенций ПК-1, ПК-2, ПК-7

для оценки сформированности компетенции ПК-1

1. Опишите историю развития профессионального психологического отбора.
2. Охарактеризуйте место профессионального психологического отбора в структуре современных наук.
3. Раскройте структуру мероприятий профессионального психологического отбора.
4. Назовите и охарактеризуйте факторы, отражающиеся на эффективности мероприятий профессионального психологического отбора.
5. Охарактеризуйте морально-нравственные аспекты профессионального психологического отбора.

для оценки сформированности компетенции ПК-2

1. Хронологически опишите историю возникновения проблемы индивидуальных различий людей в психологии.
2. Расскажите о методах экспериментального изучения личностных черт и выделения типов личности.
3. Раскройте значение дифференциальной психологии для решения задач профессионального психологического отбора.
4. Раскройте содержание понятия «способности человека».
5. Охарактеризуйте подход Б. М. Теплова к изучению способностей.

для оценки сформированности компетенции ПК-7

1. Перечислите требования, предъявляемые к методикам профотбора.
2. Перечислите ограничения в применении психодиагностических методик в процедурах профессионального психологического отбора.
3. Перечислите преимущества и недостатки метода классификации видов деятельности.
4. Охарактеризуйте основные факторы, затрудняющие использование метода пилотажного обследования на практике.
5. Перечислите основные принципы выбора методик для решения задач ППО.

Практические задания для оценки сформированности компетенций ПК-1, ПК-2, ПК-7

для оценки сформированности компетенции ПК-1

1. Раскройте основные требования принципа «учет предназначения психологических методик».
2. Перечислите и охарактеризуйте основные этапы оценки степени пригодности методик для решения задач ППО.
3. Перечислите и раскройте суть основных принципов отбора критериев успешности профессиональной деятельности.
4. Перечислите и раскройте содержание основных этапов разработки алгоритма итогового заключения о профессиональной пригодности кандидата.

для оценки сформированности компетенции ПК-2

5. Опишите методы оценки значимости показателей отдельных методик для прогнозирования профессиональной пригодности.
6. Перечислите методы нормирования показателей психодиагностических методик в рамках решения задач при разработке системы ППО.
7. Раскройте значимость профессионального психологического отбора для успешной экономической деятельности организации.
8. Объясните, почему компетентное руководство – один из главных факторов, обуславливающих возможность успешного развития организации.

для оценки сформированности компетенции ПК-7

9. Проанализируйте, как знания о свойствах нервной системы могут быть использованы при решении задач профессионального психологического отбора.
10. Сделайте сравнительный анализ подходов И. П. Павлова, В. С. Мерлина, Б. М. Теплова и В. Д. Небылицына к изучению свойств нервной системы.
11. Раскройте основные причины возникновения и широкого распространения профессионального психологического отбора в практической деятельности предприятий и организаций.
12. Проведите анализ основных подходов к выбору методологии решения задач ППО.
13. Раскройте порядок оформления и представления результатов психографического опроса.
14. Опишите алгоритм вынесения итогового заключения о профессиональной пригодности.

Тематика учебно-исследовательских реферативных работ

Для оценки сформированности компетенции ПК-1

1. Феномен человека как биосоциального существа.
2. Основные методологические подходы к изучению психики человека.
3. Труд как механизм психического и профессионального развития человека.
4. История возникновения и развития профессионального психологического отбора.
5. Субъективные и объективные факторы, обуславливающие эффективность мероприятий ППО.
6. Индивидуальные различия людей как научная проблема психологии.
7. Основные направления и исследования в дифференциальной психологии.
8. Типологические особенности нервной системы.

Для оценки сформированности компетенций ПК-2

9. Темперамент и проявления индивидуальных различий.
10. Основные проблемы, возникающие при определении индивидуальных различий при решении задач ППО.
11. Проблема способностей в трудах отечественных ученых.
12. Соотношение врожденного и приобретенного в проявлении способностей.
13. Методологические основы психодиагностики.
14. Проблема измерения психических явлений.
15. Субъективные и объективные причины возникновения ошибок при формировании заключений о профессиональной пригодности.
16. Концептуальный подход к разработке системы ППО.
17. Личностные свойства и эффективность профессиональной деятельности.

Для оценки сформированности компетенций ПК-7

18. Методики изучения ПВК при построении профессиограммы.
19. Методы статистического анализа результатов пилотажного исследования.
20. Факторный подход к разработке алгоритма итогового заключения.
21. Концептуальный подход к разработке алгоритма итогового заключения.
22. Разработка алгоритма экономической эффективности мероприятий профессиональной психологической пригодности.
23. Развитие ППО на современном этапе.
24. Особенности использования компьютерных систем ППО.
25. Определение потребности организации в персонале.
26. Принципы отбора критериев успешности профессиональной деятельности.

Тестовые задания

для оценки сформированности компетенций ПК-1, ПК-2, ПК-7

для оценки сформированности компетенции ПК-1

1. Выберите правильный ответ.

Психологические закономерности и особенности трудовой деятельности изучают в рамках:

1. инженерной психологии
2. психологии труда
3. педагогической психологии
4. профпсихологии
5. все утверждения верны
6. все утверждения неверны

2. Выберите правильные ответы.

Отбор людей для имеющихся трудовых постов, профессий, работ называют:

1. профессиональным подбором
2. профессиональным отбором
3. профессиональной психодиагностикой
4. кадровым аудитом
5. все утверждения верны
6. все утверждения неверны

3. Выберите правильные ответы.

Когда трудовая функция отражена в нормативных актах (технических документах, инструкциях, предписаниях, устных правилах группы), появляется:

1. система профессиональных обязанностей
2. психограмма
3. професиограмма
4. персонограмма
5. все утверждения верны
6. все утверждения неверны

4. Исключите лишнее.

По каким показателям устанавливается пригодность человека к тому или иному виду профессиональной деятельности?

1. достаточная скорость работы
2. точность, или качество работы
3. безвредность работы для человека
4. отсутствие аварий в работе человека
5. наличие творческих моментов в работе
6. высокая заработная плата

5. Выберите правильный ответ.

Какие эмоциональные состояния преобладают в профессиональной деятельности работника; какова степень его удовлетворённости избранной профессией; каков уровень его профессиональных притязаний; как различные побуждения реализуются в интересе к профессии изучаются в процессе исследования сферы личности специалиста:

1. потребностно-мотивационной
2. эмоционально-волевой
3. ценностно-ориентационной
4. культурно-досуговой
5. все утверждения верны
6. все утверждения неверны

для оценки сформированности компетенции ПК-2

6. Выберите правильные ответы.

Основные задачи профессионального психологического отбора:

1. выявление среди кандидатов на службу, военную службу, учебу, сотрудников при перемещении лиц с нервно-психической неустойчивостью и находящихся в состоянии дезадаптации
2. оценка психологической пригодности к тем или иным видам деятельности кандидатов на службу, на военную службу, сотрудников при перемещении и прогноз успешности профессионального обучения кандидатов на учебу
3. оценка уровня профессиональной адаптации кандидатов на службу, на военную службу, сотрудников при перемещении после прохождения испытательного срока (первоначальной подготовки)
4. выявление лиц с асоциальными установками, корыстно-утилитарной мотивацией, а также употребляющих психоактивные вещества
5. определение лиц, достойных рекомендации к повышению звания или должности
6. установление семейного положения принимаемых на работу сотрудников

7. Выберите правильные ответы.

Психологическое обследование кандидатов на службу, на военную службу, на учебу и сотрудников при перемещении в ЦПД ФКУЗ МСЧ МВД России по субъектам Российской Федерации и их филиалах состоит из:

1. группового обследования
2. индивидуального обследования
3. обследования межведомственной комиссии
4. обследования медико-социальной экспертной комиссией

8. Установите вида обследования при отборе лиц, принимаемых на службу, и его содержания, и методов.

Вид обследования	Содержание и методы
Групповое обследование	А. проводится для оценки профессионально важных качеств, получения развернутой психологической характеристики личности, выявления психической дезадаптации и осуществляется с использованием основных и дополнительных психодиагностических методов и методик (наблюдение, беседа, тест Люшера, рисуночные тесты и др.).
Индивидуальное обследование	Б. проводится психологом с целью получения: стандартизированных данных о психологических особенностях кандидата и осуществляется с использованием основных психодиагностических методик (СМИЛ, КОТ, методика Кеттелла).

для оценки сформированности компетенции ПК-7

1. Выберите правильный ответ.

В ходе комплексных обследований изучаются следующие личные и деловые качества лиц, принимаемых на службу:

1. уровень общего интеллектуального развития, способностей к логическим суждениям и умозаключениям, а также к четкому изложению информации в устной и письменной формах
2. эмоциональная устойчивость, уравновешенность, контроль своего поведения и внешних проявлений эмоций, эмоциональная зрелость
3. уровень волевой регуляции поведения, выдержки, смелости, решительности, настойчивости, целеустремленности, работоспособности
4. внутренняя организованность, исполнительность, дисциплинированность, ответственность за порученное дело
5. уровень правосознания и нравственных убеждений, честность, принципиальность, соблюдение норм общественной морали
6. зрелость личности, способность брать на себя ответственность за свои решения, действия и поступки, умение определять приоритеты и последовательность в решении проблем, самостоятельность, уверенность в своих силах и уровень самокритичности
7. самооценка, особенности мотивационной сферы личности
8. все утверждения верны

2.Исключите лишнее.

Факторами риска, подлежащими выявлению в ходе комплексных обследований, являются:

1. злоупотребление алкоголем или токсическими веществами
2. потребление без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ
3. участие в незаконном обороте наркотических средств или психотропных веществ
4. противоправные контакты с лицами, имеющими неснятую или непогашенную судимость
5. участие в незаконном обороте оружия
6. участие в деятельности запрещенных общественных объединений
7. участие в спортивно-массовом движении

3.Выберите правильный ответ.

Факторами риска, подлежащими выявлению в ходе комплексных обследований, являются:

1. совершение уголовно наказуемых деяний (кроме уголовно наказуемых деяний, указанных в других подпунктах настоящего пункта)
2. сокрытие или искажение анкетных данных, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера
3. попытка поступления на службу в интересах деятельности запрещенных общественных объединений, преступных и иных организаций
4. склонность к злоупотреблению должностными полномочиями
5. склонность к совершению суицидальных действий
6. все ответы верны

4.Выберите правильный ответ.

Нейротизм как свойство личности входит в структуру личности:

1. по К.Хорни
2. по З.Фрейду
3. по Э.Берну
4. по Г.Айзенку
5. все ответы неверны

5. Выберите правильный ответ.

В деятельности проявляются черты характера:

1. аккуратность, бережливость, щедрость
2. самокритичность, скромность, гордость
3. тактичность, вежливость, чуткость
4. инициативность, трудолюбие, работоспособность

6. Закончите предложение.

Категория лиц, у которых наследственные факторы, условия развития и воспитания, личностные и функциональные особенности определяют повышенную вероятность (риск) возникновения состояний дезадаптации, способствующих развитию нервно-психических и психосоматических заболеваний, девиантного (аддиктивного, делинквентного) поведения, аутоагрессии, приводящих к снижению эффективности и надежности служебной деятельности и профессиональной подготовки, называется

7. Выберите правильный ответ.

К качествам, обеспечивающим успешность выполнения профессиональной деятельности военного, относятся:

1. способность быстро организовывать себя и других на выполнение задания
2. развитое дедуктивное мышление
3. способность конструировать
4. чистая, ясная дикция

8. Выберите правильные ответы.

Среди перечисленных методов снижения опасности, обусловленной психологическими факторами риска, отметьте те, которые входят в компетентность психолога труда:

1. организация рабочего места, информационной нагрузки в соответствии с психологическими возможностями людей
2. профотбор и отсев профессионально непригодных лиц
3. повышение профессиональной компетентности операторов
4. повышение эмоциональной устойчивости и способности к самоуправлению, саморегуляции эмоционального состояния
5. все ответы неверны

9. Выберите правильный ответ.

В обязанности психолога-профконсультанта входит:

1. оказание помощи в профессиональном самоопределении и осознанном выборе профессии
2. выработка рекомендаций руководителю о профессиональной пригодности работника
3. снятие накопившихся профессиональных деструкций в коллективе
4. увеличение производительности труда коллектива
5. все ответы неверны

Контрольные вопросы для промежуточной аттестации (к экзамену)

№	Вопрос	Код формируемой компетенции (в соответствии с РПД)
1	2. Понятие профессионального отбора.	ПК-1

	3. Методы профессионального отбора (биографический, интервью, тестирование, проверка рекомендаций/сбор и анализ информации о кандидате).	ПК-1
	4. Достоверность и обоснованность методов отбора.	ПК-1
	5. Система профессионального отбора.	ПК-1
	6. Оценка и профессиональный отбор лиц, принимаемых на службу.	ПК-1
	7. Технологии профессионального отбора.	ПК-1
	8. Цели и задачи профессионального психологического отбора.	ПК-1
	9. Основные этапы и методы профессионального психологического отбора.	ПК-1
	10. Профессиональный психофизиологический отбор кадров как приоритетное направление психологического обеспечения служебной деятельности.	ПК-2
	11. Принципы подбора кадров.	ПК-2
	12. Профессиография в подборе персонала.	ПК-2
	13. Конституционно-правовые основы ограничений права граждан на равный доступ при поступлении на муниципальную службу.	ПК-2
	14. Опыт и проблемы организации профессионально-психологического отбора граждан, поступающих на службу в правоохранительные органы.	ПК-2
	15. Личное поручительство при поступлении, на правоохранительную службу.	ПК-2
	16. Психологические особенности профессиональной пригодности различных групп военных специалистов.	ПК-2
	17. Программно-технический комплекс профессионального отбора военных специалистов.	ПК-2
	18. Профессиональный отбор кандидатов на службу в исправительные учреждения.	ПК-7
	19. Цель и задачи профессионального психологического отбора.	ПК-7
	20. Виды отбора кандидатов на замещение вакантных должностей.	ПК-7
	21. Основные этапы разработки практической реализации мероприятий ППО.	ПК-7
	22. Понятие о профессионально важных качествах.	ПК-7
	23. Моральная ответственность психолога при проведении мероприятий ППО.	ПК-7
	24. Проблема дискриминации прав кандидатов при проведении мероприятий ППО.	ПК-7
	25. Профессиональный психологический отбор и дифференциальная психология.	ПК-7

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Толочек, В. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 186 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07060-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/474170>. Психология служебной деятельности : учебник и практикум для вузов / А. В. Кокурин [и др.] ; под общей редакцией А. В. Кокурина, В. Е. Петрова, В. И. Екимовой, В. М. Позднякова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 375 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12931-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/476758>
2. Мещерякова, А. В. Психологическая работа с кадровым резервом в правоохранительных органах РФ : учебник и практикум для вузов / А. В. Мещерякова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8990-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/471560> (дата обращения: 18.07.2021).
3. Елбаев, Ю. А. Психологическая диагностика в силовых структурах : учебное пособие для вузов / Ю. А. Елбаев, В. Е. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 330 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13999-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/467456>

б) дополнительная литература:

1. Психология служебной деятельности : учебник и практикум для вузов / А. В. Кокурин [и др.] ; под общей редакцией А. В. Кокурина, В. Е. Петрова, В. И. Екимовой, В. М. Позднякова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 375 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12931-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/476758>
2. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 122 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-11293-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476036>
3. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469257>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp

Свободно распространяемое программное обеспечение:

программное обеспечение LibreOffice;

программное обеспечение Yandex Browser;

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система "Консультант студента"
<http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.ura.it.ru/>

Электронная библиотечная система "Znaniium" <http://znaniium.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: lib.arz.unn.ru

Педагогическая библиотека: <http://pedagogic.ru/>

Журнал «Педагогика»: <http://www.pedpro.ru/>

Издательский дом «Первое сентября»: <http://1september.ru/>

«Высшее образование в России»: научно-педагогический журнал Министерства образования и науки РФ: <http://www.vovr.ru/>

«Учительская газета»: <http://www.ug.ru/>

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: ноутбук, проектор, экран.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Профессионально-психологический отбор** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 17.05.2023 года № 06.49-04-0214/23).

Автор(ы):
д.п.н., профессор
к.п.н., доцент

Щелина
Т.Т.
Гусева
Н.В.

Рецензент (ы):
к.п.с.н., доцент

Дворникова И.Н.

Кафедра общей педагогики и педагогики профессионального образования
зав. кафедрой
д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Председатель МК
к.п.с.н., доцент

Психолого-педагогического факультета

Ганичева
И.А.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 24.05.2023 года,
протокол № 5

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.